

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan besar, perusahaan menengah, maupun perusahaan kecil, dalam menjalankan usahanya tentu akan berorientasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan didirikan perusahaan adalah untuk mendapatkan suatu keuntungan, karena apapun tujuan dari perusahaan tanpa ada keuntungan yang menopang beban atau biaya dari perusahaan itu sendiri maka perusahaan tersebut tidak akan bertahan dalam menjaga keberlanjutana produksi, karena keuntungan yang diperoleh suatu perusahaan adalah mencerminkan keberhasilan perusahaan tersebut. Dalam memberikan kepuasan kepada konsumen dan untuk menjaga keberlanjutan perusahaan.

Akan tetapi dalam persaingan yang sangat ketat saat ini, dimana banyak perusahaan sejenis yang menghasilkan produk yang sama dengan kualitas serta harga yang bervariasi, maka untuk menggait pelanggan baru dan mempertahankan pelanggan merupakan pekerjaan yang tidak mudah. Karena banyak beredar dipasaran produk - produk sejenis, sehingga konsumen dapat dengan leluasa memilih barang yang sesuai dengan kebutuhan. Hal ini terjadi karena konsumen sekarang ini semakin selektif dalam memilih barang yang berkualitas dengan harga yang layak dan sesuai dengan kemampuan mereka. Hal ini dipengaruhi oleh banyaknya produk sejenis yang ditawarkan oleh perusahaan lain. Karena masing – masing perusahaan ingin menonjolkan produk mereka dengan kualitas yang beragam.

Permasalahan yang dihadapi dalam kegiatan usaha adalah masalah produktivitas kerja karyawan. Dimana dalam permasalahan ini melibatkan dua pihak yang berbeda kepentingan yakni pengusaha dan pekerja. Disisi pengusaha menginginkan produksi yang banyak dengan biaya yang sedikit, di sisi lain karyawan menginginkan pendapatan yang tinggi namun dengan sedikit bekerja. Akan tetapi jika kita melihat fenomena ini di Indonesia makan akan terjadi hal yang merugikan pihak industri dikarenakan produktivitas kerja karyawan tidak sesuai dengan biaya dan waktu yang dikeluarkan untuk

produksi, akibatnya membengkaknya biaya harus ditanggung yang berdampak pada keberlangsungan dari perusahaan. Menurut Menteri Perindustrian MS Hidayat "Produktivitas tenaga kerja Indonesia USD9,5 ribu, jauh berada di bawah tiga negara kompetitor utama, yaitu Singapura USD92 ribu, Malaysia USD33,3 ribu dan Thailand USD15,4 ribu. Produktivitas tenaga kerja Indonesia bahkan masih di bawah rata-rata negara ASEAN,"

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan trampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. "kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya" (Malayu, 2003 : 92)

Dapat kita pahami bahwa dengan pengalaman yang dimiliki seseorang karyawan juga sudah mempunyai ketrampilan dan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya. "kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya, antara lain : oleh pendidikan, pengalaman dan sifat – sifat pribadi" (Manullang & Marihot, 2001 : 188). Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas maka seorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggungjawabnya.

Motivasi di definisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan – kegiatan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan pada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuan dan mendorong semaksimal mungkin karyawan untuk memproduksi.

Motivasi atau dorongan kerja merupakan suatu hal yang penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. "motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusia untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi" (Malayu, 2003 : 92). Tanpa ada motivasi kerja karyawan, maka tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang

besar dari karyawan maka hal tersebut dapat menjadi satu faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan fakta diatas bisa diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan bisa dibilang masih kecil. Oleh karena itu, untuk menanggulangi masalah tersebut perlu adanya peningkatan produktivitas. Menurut sinungan (1997: 3) faktor pendorong peningkatan produktivitas tenaga manusia adalah peningkatan pendidikan dan ketrampilan agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan dengan tingkat pendidikan serta keterampilan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha.

Menurut sinungan (1997: 63) waktu pekerjaan yang menghasilkan hanya berkisar 25% sampai 30% sedangkan yang tidak produktif dipengaruhi karena manajemen yang buruk dan sikap karyawan. Maka dalam peningkatan produktivitas sangat perlu motivasi karyawan pada perusahaan tersebut untuk mendorong karyawan untuk memproduksi sesuai pada ketentuannya. Menurut hasibuan (2003: 96) motif adalah salah satu perangsang dan daya penggerak kemauan bekerja. Dengan demikian motivasi sangat diperlukan sebagai daya gerak karyawan untuk mencapai standar produksi yang ditetapkan perusahaan sehingga tercapinya produktivitas yang tinggi.

Dari uraian di atas maka penulis mengambil judul penelitian “PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA PADA PERUSAHAAN RINA JAYA MANANG 2014”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Antara karyawan yang satu dengan yang lainnya ada perbedaan latar belakang pendidikan sehingga terjadi perbedaan mutu kerja.
2. Kurangnya standarisasi kerja karyawan yang berkualitas sehingga karyawan terbebani dalam pemenuhan produksi.

3. Adanya perbedaan motivasi kerja yang satu dengan yang lain sehingga terjadi perbedaan output untuk meningkatkan produktivitas.
4. Produktivitas kerja yang belum optimal sehingga menghambat peningkatan produksi.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dibutuhkan agar masalah yang diteliti tidak terlepas dari pokok permasalahan yang ditentukan. Peneliti membatasi penelitian sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja merupakan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Adapun indikatornya ialah masukan, proses dan keluaran sedangkan pengukurannya dengan membandingkan pelaksanaan sekarang dengan targetnya.
2. Tingkat pendidikan berasal dari jenjang pendidikan formal (SD, SMP, SMA, D1, D2, D3, S1, S2) terakhir yang ditempuh karyawan.
3. Motivasi karyawan merupakan pada dorongan untuk membuat pekerja menjadi produktif. Adapun indikatornya adalah tanggung jawab, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi diri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap tingkat produktivitas karyawan pada perusahaan Rina Jaya Manang 2014?
2. Adakah pengaruh positif motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Rina Jaya Manang 2014?
3. Adakah pengaruh positif tingkat pendidikan dan motivasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Rina Jaya Manang 2014?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat produktivitas karyawan Rina Jaya Manang 2014.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan Rina Jaya Manang 2014.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan Rina Jaya Manang 2014.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara umum penelitian ini diharapkan dapat sebagai sumber referensi untuk pengembangan bidang ilmu tentang produktivitas kerja karyawan.
- b.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan tentang produktivitas kerja karyawan yang ditinjau dari tingkat pendidikan dan motivasi kerja.
- d. Dapat menjadi dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang permasalahan yang terkait.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini digunakan perusahaan untuk mengambil keputusan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

b. Bagi Program Studi Pendidikan Akuntansi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan oleh kepala program studi pendidikan akuntansi dalam proses pembelajaran.

c. Bagi peneliti

Bagi peneliti dapat menambah pengetahuan dan mengetahui bagaimana keadaan perusahaan yang sebenarnya, dan menerapkan ilmu – ilmu saat di bangku kuliah.